



Plateforme des stratégies territoriales de l'emploi



N°1

Octobre 2009

EDITORIAL

Pépinières d'entreprises sur l'éco-activité à Bordeaux ; café de l'emploi du Havre ; pacte territorial pour l'emploi d'Argenteuil ; politique de clauses d'insertion à Orléans ; école de la deuxième chance et mobilisation des partenaires à Nantes ; gestion prévisionnelle des emplois et des compétences territoriales à Mulhouse et à Rennes...

Lieux d'échanges et de discussions, les différentes réunions de la commission « Territoires et Emploi » de l'Association des Maires de Grandes Villes ont révélé depuis deux ans une grande richesse d'expériences territoriales... et un vrai déficit d'informations.

C'est de cette volonté de développer les échanges de bonnes pratiques, à la demande des élus, qu'est né ce projet d'observation dynamique des stratégies territoriales de l'emploi. À ce jour, une vingtaine de collectivités ont répondu à cette enquête qui veut être un travail interactif permanent. Cette enquête sera complétée et mise à jour pour créer une plateforme de bonnes pratiques.

Quelques lignes de force s'observent d'emblée dans ces premières expériences.

Les expériences les plus abouties confirment la nécessité d'un travail complémentaire entre les stratégies de l'emploi des collectivités et Pôle Emploi, ce qui appelle, au niveau territorial, à raisonner dans une logique de territoire et non de structures, et à mobiliser l'ensemble des acteurs concernés.

Il ressort, d'une part, la volonté d'établir une complémentarité entre des structures locales qui parfois se chevauchent et se concurrencent, dans un souci d'efficacité et de lisibilité, pour des publics en demande d'emploi.

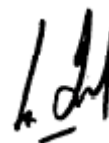
D'autre part, il ressort la volonté de travailler en lien avec le développement économique et l'économie sociale et solidaire. Ceci implique de ne pas travailler uniquement dans une logique de réparation, mais aussi dans une logique préventive de gestion territoriale des ressources humaines (GTRH).

Ces quelques lignes de force témoignent de la nécessité d'entreprendre un travail continu, au niveau national, entre Pôle Emploi et les associations représentatives des collectivités locales, et, au niveau territorial, avec l'ensemble des acteurs de l'emploi (institutionnels, collectivités, acteurs économiques, partenaires sociaux).

Une seule et même méthode : une politique de l'emploi efficace et dynamique doit être co-construite.



Philippe MAITREAU
Adjoint au Maire de Mulhouse
Vice-Président de la CA Mulhouse Sud Alsace
Président de la Commission « Territoires et emploi »



Michel DESTOT
Maire de Grenoble
Député de l'Isère
Président de l'AMGVF

METHODOLOGIE

Elaboré à la demande des élus lors de la commission « Territoires et Emploi » du 13 mai 2009, un questionnaire en quatre parties a été adressé aux collectivités membres de l'Association des Maires de Grandes Villes de France fin juin 2009 :

1. stratégie territoriale déployée ;
2. cohérence des structures ;
3. gestion territoriale des ressources humaines ;
4. clauses sociales dans les marchés publics.

Fin septembre 2009, un quart des collectivités interrogées ont répondu au questionnaire (présenté en annexe).

L'objectif est de développer les échanges de bonnes pratiques. Il s'agit d'un travail interactif et continu, un « work in progress », qui demande à être complété, mis à jour, ... Régulièrement réactualisée, cette plateforme de bonnes pratiques aujourd'hui en phase de démarrage sera à terme consultable en ligne sur le site de l'Association (www.grandevilles.org).

Premières collectivités ayant répondu à l'enquête :

ARGENTEUIL
CA DU GRAND BESANCON
BORDEAUX
CAEN
CA DU GRAND DIJON
CA GRENOBLE ALPES METROPOLE
CA LA ROCHELLE
LE HAVRE
LYON
CA DU PAYS DE MONTBELIARD
CA DE MULHOUSE SUD ALSACE
CU DE NANTES METROPOLE
NICE
CA D'ORLEANS VAL DE LOIRE
CA DE PAU PYRENEES
CA DE PLAINE COMMUNE
CA DE SAINT-QUENTIN EN YVELINES
TOURS

CONTACT

Laurence THUILLIER – Directrice de l'Emploi

Tél : 01.39.96.26.18

Mail : laurence.thuillier@ca-ab.fr

STRATÉGIE TERRITORIALE DE L'EMPLOI

Site internet de la MDE : www.mde-ab.fr

Echelle du territoire concerné : Intercommunalité

Nombre de communes concernées : 2

L'industrie reste présente mais le bassin d'emploi est en voie de tertiarisation. Les créations d'emploi ne bénéficient pas à une population qui connaît des difficultés d'accès à l'emploi et à la formation liées aux freins classiques notamment de mobilité, de garde d'enfants, de maîtrise de la langue.

Sur la base d'un diagnostic territorial partagé réalisé lors du montage des dossiers IN Europe et PACTE TERRITORIAL, la communauté procède à la mise en place d'accompagnement, de formation et de développement économique. L'ensemble des acteurs est mobilisé en fonction des thématiques travaillées.

La gouvernance est assurée par la Communauté d'Agglomération qui mobilise ses outils (Maison de l'Emploi, PLIE, Mission Intercommunale Jeunesse). Avec Pôle Emploi, les liens de collaboration devraient prochainement se traduire par une convention de partenariat dans le cadre de la Maison de l'Emploi.

COHÉRENCE DES STRUCTURES

La Maison de l'Emploi et le PLIE ont une direction unique. Ils s'articulent avec la Mission Locale pour proposer des actions à l'ensemble des publics. Le regroupement des différentes structures en un lieu unique est en cours de réflexion.

Les actions en faveur de l'emploi et de la formation sont déclinées par les structures en fonction du public visé. Elles s'inscrivent principalement dans le cadre du Pacte Territorial élaboré avec le Conseil Régional et le Département, ainsi que dans le cadre du dossier In Europe porté par la Communauté d'Agglomération.

GESTION TERRITORIALE DES RESSOURCES HUMAINES

Mise en place en cours dans le cadre du plan d'actions de la Maison de l'Emploi. Le travail s'effectue en lien avec la Direction du Développement Economique de la Communauté d'Agglomération. Le bassin d'emploi reste industriel mais la rénovation et le développement des zones d'activités amènent progressivement des activités tertiaires.

CLAUSES SOCIALES DANS LES MARCHÉS PUBLICS

Pour le moment, les chantiers ANRU ont été les principaux chantiers concernés. Depuis peu, une convention passée entre Argenteuil Bezons Habitat (office HLM) et la Communauté d'Agglomération prévoit une clause d'insertion dans les marchés de rénovation de logements. L'article 30 est principalement utilisé. Une chargée de Mission de l'Economie Sociale et Solidaire de l'Agglomération s'occupe du suivi.

CONTACT

Philippe SINGIER – Directeur du service emploi

Tél : 03.81.87.81.74

Mail : philippe.singier@grandbesancon.fr

STRATÉGIE TERRITORIALE DE L'EMPLOI

Echelle du territoire concerné : 180 000 habitants

Nombre de communes concernées : 59 communes

Echelle pertinente : bassin d'emploi

Avec un taux de chômage de 8,7 % (Besançon) et 11,8 % (Montbéliard), le taux de chômage régional est désormais plus élevé que celui enregistré au niveau national. Il est particulièrement fort dans les zones de Montbéliard et Lure-Luxeuil. L'industrie est le secteur qui subit les plus fortes pertes (- 1,7 % hors interim).

On constate une baisse de l'interim de 24,2 % au 1^{er} trimestre 2009.

Sur un an, le nombre de contrats d'intérim a fortement baissé (- 48,2 % dans la région, principalement dans les établissements industriels du Doubs et de Haute Saône).

A noter qu'à l'échelle de la région, le chiffre le plus inquiétant est celui relatif aux moins de 25 ans. En catégorie A, il a progressé de 55,8 % en un an (et de 9,2 % en février par rapport à janvier 2009).

A noter également, une hausse perceptible des demandeurs d'emploi de + de 50 ans (+ 1,7 % sur un mois).

Constats et remarques secteur emploi et PLIE Grand Besançon / Incidences sur la relation avec les entreprises :

- Les chefs d'entreprises se projettent difficilement dans l'avenir même proche –des tensions sont perceptibles (pertes de marchés, commandes en baisse)
- Plusieurs entreprises cherchent des repreneurs et ne trouvent pas (industrie, transport).
- Un grand nombre de départs en retraite, CDD courts et intérimaires ne sont pas remplacés : la pression est plus forte envers les salariés en postes (plus de productivité avec moins de personnel).
- Pas ou peu de perspectives d'embauches, sauf dans le secteur du commerce, et des services à la personne sur des temps partiels réduits (également sur quelques postes hautement qualifiés ou très techniques).
- Une concurrence accrue entre les partenaires de l'emploi pour la recherche d'offres (logique de résultats).
- Davantage de candidatures par offre (plus de 200 candidatures constatées pour une offre d'agent administratif classique), d'où une mise en concurrence de plus en plus grande entre les candidats.
- S'en suivent des difficultés d'accès à l'emploi de plus en plus importantes pour les personnes les plus fragiles.
- Le critère « mobilité » semble être de plus en plus déterminant dans le placement à l'emploi ; de même que l'opérationnalité immédiate sur le poste à pourvoir : il y a de moins en moins de place pour des possibilités d'adaptation ou de formation au poste de travail.

- Les mois qui viennent s'annoncent très difficiles sur le bassin bisontin pour les entreprises et donc pour l'emploi.

Stratégie territoriale déployée : contacts accrus État/Pôle Emploi/Collectivités Locales dans le cadre de leurs compétences. Renforcement du lien développement économique/emploi et de la cohérence PLIE /Mission Locale à l'intérieur de la Communauté d'Agglomération. Tous les acteurs sont mobilisés ; discours volontaristes des élus.

Gouvernance :

Prise de compétence de la Communauté d'Agglomération dans une relation de confiance avec les services de l'État et Pôle Emploi. Un service emploi a été créé au sein des services de la Communauté. Poursuite de la réflexion sur la Maison de l'Emploi dans l'attente du nouveau cahier des charges (rappel : labellisation il y a deux ans mais pas d'installation du fait de la suspension par l'État. Relance envisagée en fonction des caractéristiques, notamment financières, du cahier des charges).

Relations administratives et financières classiques avec Pôle Emploi au niveau de la Mission Locale et du PLIE. Des négociations sont à venir pour des problèmes de locaux et d'évolution des relations dans le cadre du RSA. On constate sur le bassin de très grandes difficultés de Pôle Emploi à assumer ses missions de service public.

COHÉRENCE DES STRUCTURES

-Mise en cohérence et synergie progressives du PLIE et de la ML dans le cadre de la Communauté d'Agglomération.

-Rôle traditionnel du service public de l'emploi et des services de l'État au vu de la spécificité du territoire (rôle de l'automobile et de la sous-traitance en Franche-Comté, revitalisation...)

-Volontarisme et présence au quotidien de la Collectivité et de ses moyens, en cohérence avec le Conseil Général et le Conseil Régional : forte volonté d'accélérer tous les circuits habituels.

-Projet d'un bâtiment commun (P.L.I.E. et Mission Locale, Pôle Emploi, représentants de l'entreprise).

GESTION TERRITORIALE DES RESSOURCES HUMAINES

Un Contrat d'Étude Prospective est en cours de signature entre l'État, la Communauté d'Agglomération du Grand Besançon et le MEDEF.

Objectifs : Plan d'actions économie emploi sur le périmètre du Grand Besançon. Les actions devront porter sur le développement de l'économie locale, les pratiques ressources humaines afférentes à ce développement, la sécurisation des parcours professionnels des salariés, l'accès à l'emploi des administrés qui en sont privés. La restitution de cette étude prospective visant à la définition d'un plan d'actions économie emploi est prévue pour début 2010. Remarque : très bon travail de coopération État/Communauté/MEDEF.

Outre ce plan d'actions, une étude économique strictement interne à la Collectivité doit déboucher sur des priorités dans les choix économiques porteurs pour le bassin. La cohérence entre ces deux types de travaux est attendue par les élus pour décider des adaptations nécessaires à moyen et long terme. L'ensemble des acteurs de l'économie et de l'emploi seront amenés à partager

les conclusions et les choix liés à ces deux études (appropriation complète nécessaire pour une action efficace, notamment par tous les milieux économiques).

CLAUSES SOCIALES DANS LES MARCHÉS PUBLICS

- Volonté politique très forte d'inclure des clauses sociales dans les marchés publics sur le territoire. Tous les articles du code des marchés publics sont utilisés.
- Volonté d'aller bien au-delà du bâtiment et des travaux publics, même si ce secteur reste le plus utilisé pour la clause. Souci d'optimiser toutes les possibilités juridiques et pratiques du code.
- Une personne ressource est chargée de la mise en œuvre et du suivi des clauses sociales.

CONTACT

Josy REIFFERS, vice-président de la Communauté Urbaine de Bordeaux

Tél : 05 56 10 24 78

Mail : j.reiffers@mairie-bordeaux.fr

Site internet de la MDE : www.emploi-bordeaux.fr

Echelle du territoire concerné : commune

Nombre de communes concernées : 1

STRATÉGIE TERRITORIALE DE L'EMPLOI

Le bassin d'emploi de Bordeaux concentre près du 1 tiers des salariés aquitains avec une prédominance des services (65%), du commerce (15%) et de l'industrie (14%). Dans la ville-centre les emplois publics représentent plus de 20% de l'emploi.

La création d'emploi demeure stable et permet d'absorber l'arrivée de nouveaux actifs.

Le bassin d'emploi connaît un fort développement démographique au profit de la ville-centre depuis quelques années.

Pour des raisons essentiellement politiques, la maison de l'emploi de Bordeaux est limitée à la commune. Toutefois, une approche purement municipale n'étant pas cohérente, la Maison de l'emploi de Bordeaux élabore sa stratégie comme celle d'une ville centre d'une agglomération de 800 000 habitants ayant un rayonnement particulier, d'importantes charges de centralité et représentant plus du tiers des emplois de l'agglomération.

La maison de l'emploi cherche à apporter une valeur ajoutée sur le territoire en mettant au mieux en synergie les compétences des institutions existantes, et en renforçant le lien avec les acteurs économiques pour apporter des solutions aux entreprises et aux employeurs.

La maison de l'emploi cherche donc à animer le marché de l'emploi sur le territoire :

- En favorisant la rencontre directe entre recruteurs et chercheurs d'emploi (forum de recrutement, ...)
- En explorant les besoins des entreprises ou de certains secteurs d'activités (les centres de relation client, par exemple,....)
- En montant des projets et des actions sur des enjeux collectifs (insertion des diplômés de l'université, en particulier les chercheurs, insertion des TH....)

La maison de l'emploi consacre d'importants moyens à l'émergence de la création d'entreprises et à la question de la diversité en lien avec la notion de proximité territoriale.

La maison de l'emploi de Bordeaux n'accueille pas de public.

Acteurs mobilisés :

Les liens sont forts avec Pôle Emploi, la DDTEFP, le PLIE, la Mission locale et la Ville de Bordeaux.

Ils sont aussi constants et actifs avec le MEDEF, le Centre des Jeunes Dirigeants, la jeune Chambre économique et les clubs d'entreprises, les Dirigeants commerciaux de France.

Ils ont du mal à vivre et à porter des actions avec la CGPME et les syndicats de salariés.

Gouvernance :

Pour des raisons politiques, il n'a pas été possible de faire exister cette coordination au sein de la maison de l'emploi. Elle s'effectue donc dans le cadre du SPE Départemental et au sein du SPE local animé par la DDTEFP. Toutefois, ces coordinations ne sont porteuses ni d'un diagnostic partagé, ni d'un plan d'actions.

La gouvernance a donc été ramenée au niveau des projets que mène la Maison de l'emploi. Les comités de pilotage et de suivi associent tous les partenaires, y compris les collectivités locales qui ne souhaitent pas intégrer la Maison de l'emploi.

Liens avec Pôle Emploi :

Les liens avec Pôle Emploi sont de grande qualité. Ils reposent sur une convention annuelle qui précise les montants des valorisations et les responsabilités. Le représentant de Pôle Emploi est secrétaire du Conseil d'Administration et membre du bureau.

Pôle Emploi a désigné une agence de référence ainsi qu'un chef d'équipe référent qui constituent des liens quotidiens et opérationnels.

La totalité des projets et des actions associent Pôle Emploi. Certains sont co-organisés par la Maison de l'emploi et Pôle Emploi. Généralement, la Maison de l'emploi apporte une ingénierie de projet, ses partenariats et ses moyens financiers. Pôle Emploi apporte les moyens humains et ses capacités de traitement de la demande d'emploi et des offres.

COHÉRENCE DES STRUCTURES

Une articulation entre les trois structures est en cours d'élaboration. Elle se fait dans le cadre d'une coordination de l'emploi mise en œuvre par la Ville de Bordeaux et un adjoint dédié. Les contacts entre les trois structures sont permanents mais les plans d'actions restent extrêmement différents.

Tous les hébergements sont indépendants à ce jour. Physiquement, la ville de Bordeaux assure l'hébergement de plusieurs d'entre eux mais pas celui de la Maison de l'emploi.

La Maison de l'emploi ne recevant pas de public, la question se limite à une information dans le cadre de l'équipe locale du SPE. Le rôle de la Maison de l'emploi est d'animer le territoire. C'est sans doute au sein de son bureau que le niveau de réflexion est le plus stratégique. Les réunions du bureau de la Maison de l'emploi ont lieu tous les deux mois.

ANTICIPATION DES EVOLUTIONS ECONOMIQUES

Baisse de la production industrielle, renforcement des services aux particuliers lié à une immigration d'une population de retraités et de jeunes actifs avec des enfants.

A terme (10 ans), avec l'arrivée du TGV (2h00 de Paris) et le développement d'un important quartier d'affaires, développement du tertiaire de bureaux et des services aux entreprises.

CLAUSES SOCIALES DANS LES MARCHÉS PUBLICS

C'est le PLIE de Bordeaux qui gère les clauses sur le territoire.

CONTACT

Jérôme DUSSERT – Directeur du développement économique / Estelle CUQUEMELLE, chargée de mission

Tél : 02 31 30 43 29 / 44 35

Mail : ecuquemelle@ville-caen.fr - jdussert@ville-caen.fr

STRATÉGIE TERRITORIALE DE L'EMPLOI

Site internet de la MDE : mefac.fr

Echelle du territoire concerné : Agglomération de Caen la mer

Nombre de communes concernées : 29 communes

La zone géographique couverte par la MEFAC est le territoire de la communauté d'agglomération de Caen la mer. Ce territoire a vocation à s'étendre à l'ensemble du bassin d'emploi de Caen et répondre ainsi aux souhaits que pourraient exprimer les communes ou groupements des communes concernés d'adhérer à l'association présentement créée.

Un travail a été initié par la MEFAC, à la demande de l'Etat et de la Région qui, réunies en Comité de Pilotage d'Animation Territoriale Régionale, ont souhaité que la MEFAC soit saisie pour travailler sur une proposition d'une « nouvelle organisation de l'animation territoriale sur Caen la mer ».

Une proposition a donc été construite sur la base d'un certain nombre de groupes de travail ayant réuni les services de la DDTEFP, le Conseil Régional, Pôle Emploi et la MEFAC. Les services de Caen la mer ont également été associés pour valider le principe de cette intervention. Il faut préciser que la démarche engagée par la MEFAC est retenue, dans un premier temps, à titre expérimental, et qu'il a été convenu de mener cette expérimentation sur une première année, de septembre 2009 à septembre 2010.

La question du territoire a été également longuement abordée :

La MEFAC n'intervenant aujourd'hui que sur les seules 29 communes de Caen la mer, il a semblé à tous difficile de réduire l'animation territoriale à ce seul territoire et de laisser par ailleurs de côté les autres collectivités du bassin (sachant pour autant que Caen la mer représente au moins 80% de l'activité).

La MEFAC ayant à terme vocation à étendre son périmètre à celui du bassin d'emploi, il a donc été proposé de laisser la possibilité que tel ou tel dossier relevant d'un autre territoire que Caen la mer puisse être au moins présenté sur la table du Conseil d'Administration de la MEFAC pour décider, le cas échéant, de son orientation.

Certains sujets (liés par exemple aux conventions de revitalisation économique ou à des problématiques d'emploi pouvant impacter l'ensemble du bassin d'emploi) pourraient en effet nécessiter, au nom d'une interdépendance évidente des territoires, une réflexion commune à engager avec d'autres collectivités périphériques.

Rappel :

La légitimité de la MEFAC pour intervenir sur l'animation territoriale lui est donnée :

- 1) Par l'Etat et la Région, qui souhaitent en effet définir sur l'ensemble de la Basse Normandie de nouvelles modalités d'animation en privilégiant une démarche plus participative des acteurs et qui ont décidé, quand elles existent, de s'appuyer sur les instances et les partenariats développés par les MDE.
- 2) Dans sa gouvernance, qui incarne en quelque sorte les fondements même d'une animation territoriale en regroupant (au moins d'ores et déjà) l'Etat, la Région et la Collectivité de Caen la mer au sein d'une même instance décisionnelle. Ces membres dits « constitutifs » ont vocation à mobiliser et à mettre en synergie les ressources et les acteurs du territoire.

En effet, une animation territoriale est réussie lorsqu'elle permet:

- Une mobilisation des différents acteurs au sein d'un espace de concertation commun pour élaborer et engager les projets et les actions ;
- Sur la base des échanges entre les partenaires et par la mobilisation de leurs compétences, une meilleure connaissance de la réalité du territoire concerné pour décider de la mise en œuvre d'actions adaptées.

COHÉRENCE DES STRUCTURES

Les outils territoriaux Mission Locale, MIFE et Maison de l'Emploi sont présidés par un même Président élu de l'agglomération. Le PLIE du pays de Caen devrait fusionner dans la MEFAC à compter du 1^{er} février 2010.

Dans le cadre du CIDEME (Carrefour d'Initiatives pour le Développement de l'Emploi et des Métiers), les outils territoriaux tels que la MEFAC, le PLIE, la Mission Locale et la MIFE ont vocation à se rejoindre sur un même site à Hérouville Saint Clair

Les modalités de partenariat entre la MEFAC et Pôle Emploi dépendent des projets menés. Un représentant de Pôle Emploi (directeur d'une agence locale) a été désigné pour siéger au Comité technique de la MEFAC, et a vocation à vérifier l'avancée du plan d'actions de la MEFAC, à valider techniquement la faisabilité des interventions et à préparer les instances de la gouvernance.

GESTION TERRITORIALE DES RESSOURCES HUMAINES

Le principe GTEC a été acté dans le plan d'actions de la MEFAC. Le recrutement, en septembre 2009, d'un chargé de mission « services aux entreprises » au sein de la MEFAC doit venir renforcer le travail de la chargée de mission « études et évaluation » en charge de ce dossier.

CLAUSES SOCIALES DANS LES MARCHÉS PUBLICS

En 2005, le PLIE, dans le cadre de ses missions d'ingénierie, a permis d'initier la démarche de la clause d'insertion sur le territoire de Caen la mer, en associant à ce travail les donneurs d'ordre, les entreprises et les acteurs de l'emploi. Cela a donné lieu à la signature d'une convention d'objectifs et de partenariat pour la mise en œuvre de la clause d'insertion dans les marchés publics.

L'expérience ainsi acquise d'animation des clauses d'insertion sur le territoire a amené l'Etat à proposer, en 2005, que le PLIE du pays de Caen anime la « structure opérationnelle » du plan d'application de la charte nationale d'insertion élaborée par l'ANRU et qu'il organise localement le suivi des objectifs d'insertion.

Les différents travaux menés ensuite conjointement par les 3 villes porteuses de projet (Caen, HSC et Colombelles), l'Etat et le PLIE ont permis d'aboutir à une déclinaison locale de la charte d'insertion qui a été signée fin 2007. Cette charte locale fait également office de convention avec le PLIE en définissant les missions qui lui sont confiées dans ce cadre :

- Assistance aux maîtres d'ouvrage pour la préparation et l'exécution des marchés ANRU portant des clauses d'insertion.
- Accompagnement des entreprises dans la mise en œuvre des obligations d'insertion sur lesquelles ils s'engagent envers les maîtres d'ouvrage
- Suivi des publics bénéficiaires des clauses d'insertion
- Renseignement des indicateurs d'évaluation prévus par la charte.

COMMUNAUTÉ D'AGGLOMERATION DU GRAND DIJON

CONTACT

Michel JULIEN - mjulien@ville-dijon.fr - vice-président en charge de l'emploi
Site internet de la MDE : www.mdefbassindijonnais.org

Échelle du territoire concerné : CA du Grand Dijon

MDEF : bassin d'emploi

Nombre de communes concernées :

Grand Dijon : 22 communes

MDEF : 8 EPCI

STRATÉGIE TERRITORIALE DE L'EMPLOI

Le bassin d'emploi se caractérise par :

- Le poids important de l'agglomération : plus de 90 % des offres d'emploi y sont concentrées ;
- L'importance de l'emploi public.

Le Grand Dijon construit sa stratégie d'intervention à deux échelles :

- le bassin d'emploi en articulant l'agglomération et les EPCI ruraux ;
- la communauté d'agglomération et ses 22 communes

Stratégie mise en œuvre :

- Une fonction d'observation territoriale – aide à la décision des acteurs locaux en terme de mesure des besoins ;
- Une offre de service de proximité avec la mise en place de points de proximité ;
- L'accompagnement des publics éloignés de l'emploi : PLIE, Politique de la ville ;
- Une anticipation des besoins en emploi et en compétences avec l'appui de la MDEF et de son équipe de chargés de relation entreprises ;
- L'appui pour l'implantation des entreprises avec Dijon développement et le service développement économique du Grand Dijon.

Une entrée : celle du public

- la Mission Locale intervient en direction des 16-25 ans ;
- le PLIE en direction des publics éloignés de l'emploi, sans distinction d'âge ;
- la MDEF en direction des contrats aidés, des seniors (point négocié avec Pôle Emploi) et des entreprises.

Le travail conduit s'opère au travers :

- de la MDEF ;
- de l'action en cours de mise en œuvre autour des clauses d'insertion liée au tramway.

Deux instances clés pour la gouvernance :

- Un conseil régional de l'emploi ;
- Un conseil d'administration du GIP de la MDEF

COHÉRENCE DES STRUCTURES

La MDEF a intégré en son sein le PLIE qui intervient à l'échelle des 22 communes de l'agglomération tandis que la MDEF a un territoire d'intervention « bassin d'emploi » - la Mission Locale a le même territoire d'intervention que la MDEF.

Au cours de l'année 2009, la MDEF et la Mission Locale ont conduit un travail de rapprochement sur la définition du partage des interventions des deux structures et sur la mise en commun de moyens humains.

Plusieurs instances sont mises en place :

- le conseil d'administration de la MDEF où le Président de la Mission Locale est convié ;
- le comité technique des projets innovants animé par la MDEF où le Directeur de la Mission Locale est convié, ainsi que la coordinatrice du PLIE

GESTION TERRITORIALE DES RESSOURCES HUMAINES

Un projet co piloté AGEFOS-CGPME et MDEF est en place depuis 2007 autour de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences : la plate forme emploi du dijonnais.

Acteurs mobilisés : Pôle emploi, DDTEFP, Conseils Régional et Général, Grand Dijon, MDEF, AGEFOS et CGPME.

CLAUSES SOCIALES DANS LES MARCHÉS PUBLICS

Articles utilisés : Article 14 – en cours de réflexion sur les autres articles et notamment le 53

Chantiers concernés :

- les programmes de renouvellement urbain ;
- les grands équipements (piscine olympique) ;
- les marchés de service : espaces verts, nettoyage des locaux du Grand Dijon, centre de tris, ...
- les futurs chantiers du tramway ;

Deux personnes sont chargées de la mise en œuvre et du suivi des clauses sociales sur le territoire :

- la chargée de mission clauses d'insertion du PLIE ;
- le chargé de mission clauses d'insertion tramway du Grand Dijon.

CONTACT

Yannick VIGIGNOL - Direction du développement économique

Tél : 04 76 59 57 21

Mail : yannick.vigignol@la-metro.org

STRATEGIE TERRITORIALE DE L'EMPLOI

Site internet du PLIE : www.parcoursemploi-bassingrenoblois.org

Echelle du territoire concerné : Agglomération

Nombre de communes concernées : 26

Le bassin d'emploi se caractérise par un dynamisme économique sur des filières clefs (micro et nano électronique, mécanique, logiciel), parallèlement à la poursuite de la reconversion d'industries traditionnelles (papeterie, chimie) et au maintien d'une demande d'emploi forte chez les personnes à faible niveau de qualification qui ne peuvent pas trouver de réponse dans les filières en développement, plus exigeantes en matière de formation initiale.

Le PLIE déploie sa stratégie à l'échelle de l'agglomération, en s'appuyant sur des opérateurs infra communaux et en s'articulant avec les territoires voisins qui composent la zone territoriale Emploi Formation. A l'échelle de cette ZTEF, les acteurs locaux ont construit un projet de maison de l'emploi qui a été labellisé mais non conventionné.

A l'échelle du PLIE, la stratégie territoriale vise :

- A conforter la dynamique partenariale locale sur les politiques de l'insertion au sein des instances du PLIE en vue d'une complémentarité des offres de service : RSA et conseil général, formation et conseil régional, développement économique et communauté d'agglomération, politique et de l'emploi et insertion par l'économie – Etat et Pôle Emploi ;
- A proposer un accompagnement renforcé mutualisé des personnes les plus éloignées de l'emploi : un cadre commun (le RSA) et des outils communs (logiciel de suivi Viesion, méthodologie du référent unique de parcours)
- A observer les évolutions de l'offre et de la demande d'emploi via un observatoire local de l'activité et de l'emploi
- A rendre visible l'offre locale en matière d'insertion et d'emploi : plateforme collaborative d'information (www.parcoursemploi-bassingrenoblois.org), alimentée par l'Etat, Pôle Emploi, le PLIE, le conseil Régional, le conseil général, IAFPA, les communes.

Les acteurs mobilisés sont l'Etat, Pôle Emploi, le PLIE, le conseil Régional, le Conseil Général, l'AFPA, les communes, l'insertion par l'activité économique.

En matière de gouvernance, plusieurs lieux coexistent :

- Le Comité de pilotage du Service Public de l'Emploi Local – animation par la DDTEFP
- Le Comité de pilotage du Plan Local pour l'Insertion et l'Emploi – animation par la Communauté d'Agglomération
- L'instance Technique Paritaire du Comité Territorial Emploi Formation – animation par le Conseil Régional

- Le Comité de pilotage du RSA – animation par le Conseil Général

COHÉRENCE DES STRUCTURES

Les ML sont présentes au sein des instances du PLIE. Hébergement commun pour le PLIE et le CTEF au sein de la Communauté d'Agglomération.

Chaque instance dispose des niveaux stratégiques et opérationnels. Répartition des publics : jeunes–ciblage missions locales ; adultes–répartition via les orientations RSA (parcours social, parcours emploi renforcé, parcours emploi et RSA activité). Le PLIE participe aux différentes instances et s'assure de l'articulation des décisions de son comité de pilotage avec ceux des autres organismes du territoire.

CLAUSES SOCIALES DANS LES MARCHÉS PUBLICS

La Métro inclut des clauses sociales dans les appels d'offre. Les articles 14 et 30 sont principalement utilisés, l'article 15 l'est moins. Une réflexion est en cours pour l'article 53.

Les chantiers concernés sont les grands chantiers (tramway, stade, hôtel d'entreprises), les conventions ANRU et le plan campus.

Une équipe de 3 personnes est dédiée au suivi de cette clause. 350 marchés et 120 recrutements sont effectués chaque année.

CONTACT

Mireille JASSIN LE GUEN – Chef du service emploi-insertion professionnelle

Tél : 05 46 30 34 65

Mail : mireille.jassin-le-guen@agglo-larochelle.fr

STRATÉGIE TERRITORIALE DE L'EMPLOI

Le bassin est situé en zone littorale avec une industrie fortement tournée sur le nautisme.

L'Agglomération a pour but de créer les conditions afin que les structures de l'emploi puissent réaliser leurs missions dans de bonnes conditions : mise en réseau des différents partenaires institutionnels et associatifs, soutien aux actions en faveur des demandeurs d'emploi les plus fragiles. ...

Tous les acteurs sont mobilisés : phase d'ouverture d'une Cité des Métiers, outil au service des usagers et fédératrice des différents acteurs du territoire.

La gouvernance s'articule au sein de la Maison de l'Emploi

Les liens avec Pôle Emploi sont excellents. Pas de convention particulière ; mise à disposition de locaux ; partenariat institutionnel dans le cadre de la MDE et opérationnel avec les 3 directeurs des agences Pôle emploi du territoire.

COHÉRENCE DES STRUCTURES

La structure d'animation et de gestion du PLIE a été transférée en 2009 au sein de la MDE. La Vice Présidente en charge de l'emploi et de l'insertion professionnelle de l'intercommunalité est Présidente de la MDE, de la ML et du Comité de Pilotage du PLIE.

La MDE est le lieu de fédération et d'articulation des politiques et des actions ; Pôle Emploi et la ML sont positionnés sur l'opérationnalité.

Un espace collaboratif a été développé dans le cadre de la MDE pour tous les acteurs du bassin au sein des différents comités de pilotage de dispositifs ou d'actions.

Les différents dispositifs sont pour partie hébergés ensemble dans un bâtiment de 4 000 m² réhabilité appartenant à la CA de La Rochelle. Co-financement : Région, Etat (enveloppe investissement des MDE), Conseil Général.

GESTION TERRITORIALE DES RESSOURCES HUMAINES

Travail par filière avec les fédérations professionnelles et les entreprises, notamment.

Un EDEC devait être déployé sur le territoire (filiale métallurgie) : la crise financière et économique a marqué le coup d'arrêt de ce dispositif.

CLAUSES SOCIALES DANS LES MARCHÉS PUBLICS

Articles utilisés : essentiellement le 14.

Chantiers concernés : construction d'un espace de musiques actuelles, bâtiments à destination des structures d'insertion par l'activité économique, réhabilitation de l'ensemble accueillant la Maison de l'Emploi...

La CA de la Rochelle finance un poste chargé d'assurer l'interface sur les opérations de renouvellement urbain portées par la Ville de La Rochelle et les bailleurs sociaux et tous les chantiers faisant l'objet d'une clause sociale sur l'agglomération.

CONTACT

Marie-Christine DESPREZ – Directrice de la MDE du Havre

Tél : 02 35 21 99 62

Mail : mcdesprez@maisondelemploilehavre.fr

STRATÉGIE TERRITORIALE DE L'EMPLOI

Site internet de la MDE : www.maisondelemploilehavre.fr

Echelle du territoire concerné : Pays (soit communauté d'agglomération havraise et communauté de communes de Saint Romain de Colbosc)

Nombre de communes concernées : 33

La stratégie territoriale de l'emploi est mise en oeuvre à l'échelle du Pays. L'échelon qui semblerait le plus pertinent, notamment au regard de la vie économique et des projets, serait l'échelle de l'Estuaire.

Le territoire est marqué par l'histoire : industrie, activités portuaires déterminantes, pétrochimie, logistique en développement (une fois la crise atténuée). Présence de grands groupes et multitude de PME-TPE sous-traitantes. Sur le plan socio-économique, une population faiblement qualifiée proportionnellement et un taux de chômage supérieur aux moyennes régionales et nationales. En parallèle, des difficultés de recrutement récurrentes sur des métiers peu ou mal connus.

La stratégie de la MDE est d'être au plus près des besoins des entreprises locales, tout en essayant d'anticiper les besoins de compétences de demain (cf. GPEC territoriale) et en coordonnant les actions des différents opérateurs locaux. Il n'y a pas de convention entre la MDE et Pôle Emploi, mais la MDE héberge la Plateforme des Vocations de Pôle Emploi et collabore sur quelques actions visant à mobiliser du public (la MDE ne reçoit pas de public). Les acteurs sont mobilisés en réseaux : Entreprises, SPE, Ville et agglomération, Consulaires, organisations professionnelles, Associations ...

COHÉRENCE DES STRUCTURES

Il n'existe pas de PLIE au Havre. Les relations entre la MDE et la Mission locale sont très bonnes et constructives : la complémentarité des missions est construite et respectée et la ML est régulièrement associée aux concertations préalables aux actions à développer. Chaque porteur de projet élabore sa stratégie. S'agissant de la mise en oeuvre, selon les projets, l'opérationnalité est plus ou moins conduite dans un fonctionnement en réseau ou des contributions partenariales. L'information circule en réseaux, de manière assez efficace.

La MDE a mis en place un comité technique composé des représentants des membres de droit (DDTEFP, Ville, Pôle emploi). Ce comité technique est en principe le lieu de co-construction du plan d'action et le lieu de suivi des actions conduites. Les projets directement en lien avec les entreprises locales sont parfois décidés en lien direct avec les entreprises. Les projets sont ensuite présentés dans les instances (Bureau et CA) pour décision finale de mise en oeuvre.

GESTION TERRITORIALE DES RESSOURCES HUMAINES

Sur des opérations ponctuelles, des actions ont été conduites en matière de GTRH (compétence maintenance). Des actions relèvent de la gestion territorialisée mais sont toutefois encore insuffisamment articulées (découverte des métiers, qualification, alternance). Le projet est en cours à partir d'une étude sur les compétences locales la première étape vint d'être terminée. La poursuite de l'étude (connaissances des compétences) ainsi que l'ingénierie d'actions concrètes à mettre en place sont prévues en 2010. L'étude concerne trois secteurs professionnels majeurs du territoire. L'expérience « compétence maintenance » est également transférée sur d'autres métiers en difficulté de recrutement par déficit de qualification. En 2010, le club seniors créé en 2008 avec une trentaine d'entreprises locales sera repris.

A partir de l'observation des difficultés sectorielles de recrutement, un diagnostic est établi. Celui-ci conduit à mobiliser d'abord les entreprises concernées pour fiabiliser les besoins concrets, et ensuite les opérateurs pour mobiliser le public. Les entreprises partagent donc la même ingénierie de projet. Dans le cadre de la poursuite de l'étude sur les compétences locales, mise en évidence des passerelles entre des sphères de compétences, afin que les entreprises puissent travailler sur leurs ressources interne pour faciliter et « lisser » les mobilités.

Un atout majeur pour le territoire : au cours des 5 prochaines années, de grands projets publics et privés seront réalisés. Le Havre tente donc d'anticiper le plus possible, à travers ces projets, les besoins de compétences et mobilise le plus possible les entreprises afin d'organiser au mieux la mutualisation des ressources.

Tous les deux ans, une enquête est menée auprès des entreprises. Pour pallier les difficultés récurrentes de recrutement, un observatoire cible son diagnostic sur les caractéristiques « macro » du territoire et l'équipe des chefs de projet affine les besoins. Tous les partenaires sont mobilisés pour « valider » le diagnostic et adhérer aux projets (les entreprises et les clubs de chefs d'entreprises sur le territoire, la Chambre de Commerce et d'Industrie, l'Agence d'Urbanisme, Pôle Emploi, la Mission locale, l'OREF, les OPCA interprofessionnels...).

CLAUSES SOCIALES DANS LES MARCHÉS PUBLICS

La Ville du Havre a recruté au sein de ses services municipaux une personne chargée de développer les clauses d'insertion. La MDE assure un appui technique à l'ingénierie des clauses lorsqu'elle est sollicitée (ex : grand stade, tramway...). Il s'agit essentiellement de chantiers de construction : centre de détention, station d'épuration, grand stade, tramway, terminal méthanier

CONTACT

Vincent BELEY directeur de la MDEF de Lyon, M. Pascal BRENOT Directeur du Développement Territorial de la Ville de Lyon

Tél : 04 78 60 20 82

Mail : vincent.beley@mdef-lyon.fr

STRATÉGIE TERRITORIALE DE L'EMPLOI

Site internet de la MDE : www-mdef-lyon.fr

Echelle du territoire concerné : 475000 habitants

Nombre de communes concernées : La Ville de Lyon et son bassin d'emploi

Le territoire pertinent est le bassin d'emploi. Toutefois, pour des raisons de faisabilité et de proximité, l'action de la MDEF de Lyon se concentre sur le territoire de la ville de Lyon.

Gouvernance : Le GIP de la MDEF regroupe PE, Etat, VDL, ML, PLIE, CCI, CM, CR, CG, et le Grand Lyon.

Pôle Emploi est membre du GIP de la MDEF de Lyon. À ce titre, Pole Emploi participe pleinement aux orientations de la MDEF de Lyon. Formellement, PE met à disposition :

4 conseillers sur les 3 pôles de services de la MDEF

7 conseillers sur des fonctions de référent de parcours PLIE

1 conseiller sur le service d'aide au recrutement de la MDEF

Des conseillers sur la prospection d'entreprises

Des actions de communication et des forums de recrutement en commun

COHÉRENCE DES STRUCTURES

La présidence et la Direction de la MDE et du PLIE sont les mêmes, avec des structures juridiques distinctes. Le PLIE est le volet « insertion » de la MDE. La ML est membre de la MDE et développe des actions dans ce cadre.

Elle met à disposition du personnel à la MDE sur l'accueil.

GESTION TERRITORIALE DES RESSOURCES HUMAINES

En cours de rédaction

CLAUSES SOCIALES DANS LES MARCHÉS PUBLICS

Articles utilisés : Art 14, 30 et bientôt 53. Chantiers concernés : ANRU, nettoyage, TP, espaces verts, ouverture parcs et jardins, restauration,... Une personne ressource est chargée de la mise en œuvre et du suivi des clauses sociales sur le territoire.

CONTACT

Bernard GARGALLO – Directeur de la MDE

Tél : 03 81 71 04 07

Mail : bernard.gargallo@mde-montbeliard.fr

Site internet de la MDE : www.mde-montbeliard.fr

Echelle du territoire concerné : Arrondissement de Montbéliard

Nombre de communes concernées : 120

STRATÉGIE TERRITORIALE DE L'EMPLOI

L'Aire Urbaine (Belfort-Montbéliard-Héricourt-Delle) est à cheval sur 3 départements (90-25-70). Le Pays de Montbéliard se caractérise par un fort caractère industriel, la mono industrie automobile, et un fort déficit d'emploi tertiaire. Depuis plus de 30 ans, la stratégie de diversification économique est rappelée comme un enjeu capital pour le territoire, sans réelles avancées. Les partenaires institutionnels classiques sont mobilisés.

La gouvernance s'articule principalement autour du SPE local. Absence d'une réelle dynamique.

Une première convention de partenariat a été signée en 2007, mais rendue caduque par la fusion ANPE/ASSEDIC, et par le nouveau cahier des charges des MDE.

Les conditions locales ne sont pas réunies pour permettre la fédération des acteurs autour des politiques de l'emploi et par suite, à la MDE, de satisfaire au 1^{er} axe du 1^{er} cahier des charges.

COHÉRENCE DES STRUCTURES

Le PLIE est intégré à la MDE depuis l'été 2009. Le rapprochement avec la Mission Locale, préconisé par une mission d'optimisation des moyens, est en cours de réflexion. Pour l'heure, seul le PLIE a rejoint les locaux de la MDE, la mission locale restant sur un site indépendant.

L'accompagnement des moins de 26 ans est assuré par la Mission Locale et des publics en difficultés par le PLIE. Une approche « tous publics » est mise en œuvre par la cité des métiers de la MDE, avec une importante fonction AIO. La constitution d'un réseau de proximité est à l'étude.

Les arbitrages liés à la mise en cohérence des structures sont et seront rendus par les instances de la CAPM (commissions et Conseil de Communautés). Avant d'arrêter le schéma définitif, des concertations auront lieu avec l'Etat et Pôle Emploi.

Le directeur de Pôle Emploi décline sur le territoire les orientations nationales et l'offre de service standardisée. Un comité technique opérationnel mensuel, réunissant le directeur de Pôle Emploi, de la ML, du PLIE, de la MDE et de la direction du travail, avait été instauré pour les 2 premiers exercices 2007/08. Il ne se réunit plus aujourd'hui, faute de réelle volonté.

ANTICIPATION DES ÉVOLUTIONS ÉCONOMIQUES :

La production récente d'un diagnostic territorial actualisable, devrait permettre aux décisionnaires locaux d'élaborer une véritable stratégie.

CLAUSES SOCIALES DANS LES MARCHÉS PUBLICS

Sous l'impulsion de la MDE, la Communauté d'Agglomération s'est dotée en octobre 2008 d'une charte encadrant ses orientations techniques et politiques. L'article 14 est très largement utilisé.

Le PRU est subventionné par l'ANRU. La commande publique de la CAPM via sa charte. Quelques chantiers suffisamment importants conduits par les communes membres.

Un chargé de mission clause d'insertion est intégré au sein de la MDE. La promotion et l'animation de la clause font partie de l'offre de service délivrée par la MDE et figurent dans la convention avec l'Etat.

CONTACT

Jacques GAUS – Responsable du Service emploi-transport

Tél : 03 89 33 79 93 –

Mail : jacques.gaus@agglo-mulhouse.fr

Site internet de la MDE : www.mef-mulhouse.fr

Echelle du territoire concerné : Pays de la région mulhousienne

Nombre de communes concernées : 38

STRATÉGIE TERRITORIALE DE L'EMPLOI

Stratégie déployée à l'échelle du Pays de la région mulhousienne ou du Sud Alsace pour quelques projets (GTRH).

Particularités du bassin d'emploi :

- Proximité géographique de la Suisse et de l'Allemagne, axes routiers et TGV
- De nombreux secteurs historiques en mutations : le textile, la construction mécanique, la chimie, la potasse, l'automobile, les services
- Mise en œuvre d'une gestion territoriale des ressources humaines
- Enseignement supérieur : Université Haute-Alsace, école d'ingénieur...
- 3 Pôles de compétences (Rhénatic (TIC), Bâtiments basse consommation, Textile Alsace, Photonique) et 3 Pôles de compétitivité (Alsace BioValley, Innovations Thérapeutiques, Fibres Naturelles Grand Est)
- Taux de chômage le plus important de la région, concentration sur l'agglomération mulhousienne de 50% des publics en difficulté du département

Stratégie déployée :

- Une stratégie partagée, cohérente, plus efficace et efficiente par la mutualisation
- Privilégier l'approche territoriale plutôt que l'approche par structure
- Privilégier l'entrée par besoin plutôt que l'entrée par public

Acteurs mobilisés : Préfecture du Haut-Rhin, DRTEFP, DDTEFP, Pôle emploi, Région Alsace, Département du Haut-Rhin, Communauté d'Agglomération Mulhouse Sud Alsace, AFPA, Mission Locale «Sémaphore », Technopole de Mulhouse, CCI de Mulhouse Sud Alsace, Chambre des Métiers d'Alsace, Club des Entreprises Pour l'Insertion (CEPI), SGARE, Education Nationale, DAFCO, Agence d'Urbanisme de la Région Mulhousienne, DRIRE, CAHR (Comité d'Action Economique du Haut-Rhin), MEDEF, CGPME, UCA, FO, CGT, CFDT, CFTC, GCG, Pays de la Région Mulhousienne, Maisons de l'Emploi et de la formation...

Gouvernance :

Elle se découpe en 3 niveaux :

- Territorial : Comité Stratégie territoriale de l'emploi (40 personnes réparties en 4 collèges : élus, service public de l'emploi élargi, organisations professionnelles et syndicats de salariés, acteurs socioéconomiques)
- Politique : Conseil d'administration de la MEF
- Technique : Comité des directeurs (Etat, Région, Département, AFPA, Pôle emploi et MEF)

Liens avec Pôle Emploi :

- Collaboration dans la stratégie territoriale, tant sur le plan de la gouvernance que sur celui de la mise en œuvre (exemple : mise en œuvre du CTP)
- Charte régionale Pôle Emploi / 6 MEF d'Alsace
- Convention de partenariat local dans le cadre des antennes de proximité MEF
- Convention dans le cadre du SMP (suivi mensuel personnalisé) avec le PLIE

COHÉRENCE DES STRUCTURES

- La MDE porte le PLIE.
- La MDE, la ML et la PAIO travaillent en proximité (cohérence d'action)
- Approche stratégique et politique : proximité Elus (Présidents) / directeurs
- Approche opérationnelle : Comité des directeurs et proximité entre directeurs
- 1 association porte la MDE et le PLIE
- 1 association porte la ML, 1 association porte la PAIO
- Relation de proximité du directeur MDE avec le DT Pôle Emploi 68 et le DTD Mulhouse.

GESTION TERRITORIALE DES RESSOURCES HUMAINES

- Mise en place d'une stratégie partagée du développement de l'emploi dans le Sud Alsace selon 3 enjeux (réussir le défi des mutations économiques, valoriser l'existant, définir une stratégie commune de développement de l'emploi et des compétences) et 3 axes de travail (l'anticipation et la prospective, développer l'emploi, valoriser et sécuriser les parcours professionnels, informer et communiquer pour améliorer la connaissance et l'accès aux dispositifs existants).
4 principes clés : territoire, anticipation, intersectoriel, partenariat
- Structuration d'une stratégie de développement économique (réussir les mutations économiques du territoire ; promouvoir la mise en réseau et l'innovation des entreprises ; tisser des liens entre Université, Economie, Entreprises et Territoire ; adapter une offre foncière et immobilière aux besoins des entreprises ; lier développement économique et stratégie de l'emploi ; élargir le rayonnement de l'agglomération)
- Mise en place une GTRH (évolutions des compétences, transférabilité, mobilité)
- Acteurs mobilisés :
 - o Les institutionnels : Région, Préfecture, DRTEFP – DDTEFP, Pôle Emploi, CAMSA, Chambres consulaires, les 3 maisons de l'emploi du Sud Alsace
 - o Les réseaux d'entreprises (exemple pôle de compétitivité ou de compétence)
 - o Les représentants des salariés et des entreprises
 - o Les OPCA, fonds de gestion de dispositifs de formation

CLAUSES SOCIALES DANS LES MARCHÉS PUBLICS

Articles utilisés : 14, 30 (à venir)

Chantiers concernés : Programme de rénovation urbaine liés à l'extension du tram-train et des marchés ; travaux de la ville de Mulhouse et de la Communauté d'Agglomération Mulhouse Sud Alsace

Personnes ressources :

- Ingénierie et suivi avec les acteurs locaux (entreprises, maîtres d'ouvrages, emploi, insertion, formation...) : MEF (Mme GUEHAMA)
- Services Emploi et Commande publique pour la CAMSA : M. GAUS / Mme LANGLAIS-DEPARDIEU

CONTACT

FABRY Etienne – Directeur de l'Emploi et de l'Innovation Sociale

Tél : 02 40 99 98 49

Mail : etienne.fabry@nantesmetropole.fr

STRATÉGIE TERRITORIALE DE L'EMPLOI

Site internet de la MDE : <http://www.me-metropole-nantaise.org/>

Echelle du territoire concerné : communauté urbaine

Nombre de communes concernées : 24

Caractéristiques du bassin d'emploi :

Le bassin d'emploi de Nantes est le 3ème bassin pour la création d'emploi sur l'année 2007 (+3,1% d'emplois salariés, derrière Rennes et Montpellier, respectivement +4,1% et +3,7%). Nantes Métropole figure au deuxième rang des métropoles françaises pour la période 2001-2008 (+14.5%, derrière Toulouse +19.4%, et devant Rennes +13.4%).

Une croissance multisectorielle sur l'ensemble du bassin d'emploi

Sur l'ensemble du bassin d'emploi, la croissance a concerné en 2007 tous les secteurs de l'économie : le BTP y tient la place la plus importante (+7.3% pour l'ensemble des activités de construction) mais, à la différence de l'année passée, le commerce se redresse également (+3.3%), et les effectifs industriels progressent légèrement (+0,8%). Le secteur des services, avec un taux de croissance de 4%, concentre à lui seul 3 créations d'emplois sur 5 enregistrées sur le bassin d'emploi nantais.

- ✓ Part des postes salariés sur le bassin d'emploi selon les trois sphères de l'économie (données INSEE 31/12/2006) :
 - Sphère productive : 127 992 (37,5 %)
 - Economie résidentielle : 137 407 (40,3 %)
 - Fonction publique : 75 805 (22,2 %)
- Total : 341 204 postes salariés

Des caractéristiques spécifiques au territoire de Nantes Métropole

Rapportée au territoire de Nantes Métropole, et à ses 24 communes, l'évolution est sensiblement différente : si le taux de croissance de l'emploi y est identique à celui enregistré sur l'ensemble du bassin, la concentration des créations d'emplois dans le secteur tertiaire y est supérieure. Au sein de ce secteur, c'est l'informatique qui affiche la plus forte croissance (+12%).

A l'inverse, l'emploi industriel stagne dans l'agglomération (-55 postes sur l'année), confirmant le mouvement de fond d'étalement géographique des activités industrielles. Nantes Métropole conserve cependant un socle industriel performant (agro-alimentaire, mécanique, électronique...)

Les secteurs des postes et télécommunications, des activités financières, du conseil et de l'assistance sont d'importants fournisseurs d'emplois spécifiques à

la Communauté Urbaine. Le commerce, l'éducation, la santé, l'action sociale et l'administration représentent également de forts potentiels d'emplois.

Nantes Métropole fait valoir des filières d'excellence dans les matériaux, les biotechnologies, l'informatique, la banque-assurance et les métiers de la création.

Principaux indicateurs de contexte (Nantes Métropole) :

- ✓ 16 272 établissements au 31/12/2007 (source ASSEDIC/Pôle Emploi)
- ✓ 2893 entreprises créées en 2007
- ✓ 218 501 salariés (+ 18,7% depuis 2000) dont :
 - 13,2 % dans l'industrie
 - 7,3 % dans la construction
 - 18,1 % dans le commerce
 - 61,4 % dans les services
- ✓ 2 410 établissements relevant de l'ESS représentant 32 685 emplois (+17% entre 2000 et 2007) pour une masse salariale de 677 M € (source ACOSS-MSA) dont :
 - 73% d'emplois associatifs
 - 6790 emplois coopératifs
 - 1915 emplois mutualistes
- ✓ 30 158 Demandeurs d'Emploi cat. A et B au 28/02/2009 dont 4 117 jeunes de moins de 26 ans en cat. A.

La territorialisation croissante des politiques de l'emploi et la volonté de Nantes Métropole d'articuler sa politique de développement économique avec une prise en compte de la problématique de l'emploi et des enjeux liés à la politique de la ville ont conduit la Communauté Urbaine à adopter ses propres orientations stratégiques en matière d'emploi (Conseil du 9 mars 2007.)

Stratégie :

La stratégie déployée repose sur de grands principes :

- mettre en adéquation le développement économique et le soutien à l'emploi, avec pour objectifs que le développement économique soit porteur d'emplois de qualité et que la création d'emplois bénéficie à l'ensemble des habitants, en particulier ceux des quartiers prioritaires
- s'inscrire dans une vision de développement économique et social durable définie dans l'Agenda 21 de la Communauté Urbaine et s'articulant avec le cadre d'intervention figurant dans le Contrat Urbain de Cohésion Sociale.

Ainsi, les orientations stratégiques retenues par Nantes Métropole et mises en œuvre par la Direction de l'Emploi et de l'Innovation Sociale sont les suivantes :

- réduire les inégalités territoriales d'accès à l'emploi
- soutenir l'insertion par l'activité économique
- faciliter l'adéquation entre l'offre et la demande d'emploi sur le territoire
- renforcer les perspectives d'emploi des jeunes
- favoriser la création et la reprise d'entreprise, en utilisant le dynamisme des porteurs de projets comme levier pour l'emploi
- lutter contre les discriminations dans l'accès à l'emploi.

Différents leviers d'actions sont mobilisés :

- l'animation territoriale, notamment par l'intervention de la Maison de l'Emploi qui vise à fédérer et coordonner les stratégies des acteurs publics qui la composent
- la coordination des dispositifs financés par Nantes Métropole
- le renforcement des liens avec les entreprises
- l'inscription dans les réseaux nationaux de villes et d'agglomérations
- la veille élargie à l'Union Européenne afin de lever des moyens complémentaires mais aussi de se nourrir d'expériences nouvelles.

Territoire pertinent :

Cette politique de l'emploi s'adresse aux habitants de la métropole : la Communauté Urbaine engage chaque année dix euros par habitant au titre de sa politique de l'emploi. L'effort se porte particulièrement sur les habitants des quartiers prioritaires, en cohérence avec ses orientations politiques et avec le cadre d'action du Contrat Urbain de Cohésion Sociale.

Cependant, le travail collaboratif et les relations de financement croisé entretenues avec des partenaires divers (Conseil Général, Région, Etat, partenaires associatifs) peuvent mener Nantes Métropole à soutenir des actions qui s'étendent au-delà du territoire de la Communauté Urbaine, puisque le périmètre du bassin d'emploi dépasse celui des 24 communes de l'agglomération.

Partenaires :

La Communauté Urbaine compose son action avec les autres acteurs intervenant sur le champ de l'emploi, de l'insertion, de la formation professionnelle et de la création / reprise d'entreprise :

- partenaires institutionnels : service public de l'emploi, Etat (contribution de Nantes Métropole au SPE), collectivités territoriales (villes, Conseil Général, Conseil Régional, Communauté d'Agglomération de la Région Nazairienne)
- associations, structures d'insertion par l'activité économique, structures d'appui à la création / reprise d'entreprise
- partenaires économiques : entreprises, clubs d'entreprises, chambres consulaires
- organisations syndicales
- Université, en particulier sur la création d'entreprise
- réseaux d'agglomérations / de communes / réseaux internationaux : Alliance Villes Emploi, AMGVF, RTES, Eurocities...

Relations avec Pôle Emploi :

Trois modes de collaboration peuvent être distingués :

- stratégique : Pôle Emploi est membre constitutif de droit de la Maison de l'Emploi et participe à sa gouvernance.
- opérationnelle : dans le cadre de la recherche de complémentarités, Pôle Emploi dispose de conventions avec la Mission Locale, la Maison de l'Emploi et le PLIE. Sept conseillers de Pôle Emploi sont présents dans les espaces Maison de l'Emploi afin de renforcer l'offre de service Pôle Emploi dans la maison de l'Emploi, en particulier dans le cadre du dispositif de Zone Franche Urbaine sur le quartier de Bellevue.

- statistiques : depuis 2008, Pôle Emploi adresse chaque mois le document de situation mensuelle du marché du travail. Une fois par an, Pôle Emploi alimente le diagnostic emploi / chômage organisé à l'échelle des quartiers prioritaires.

COHÉRENCE DES STRUCTURES

Nantes Métropole est à l'initiative et cofinance les outils territoriaux que constituent le PLIE, la Mission Locale et la Maison de l'Emploi.

Le PLIE résulte de la fusion, à l'occasion de la création de la Communauté Urbaine en 2001, des trois PLIE de la ville de Nantes, de la ville de St Herblain et des communes du Sud Loire. Il fait l'objet d'un département de la Maison de l'Emploi depuis octobre 2007 et les deux entités ont une direction et des services support communs.

Des conseillers de la Mission Locale sont présents dans les espaces de la Maison de l'Emploi, dans le but de proposer leur offre de services aux jeunes de moins de 26 ans.

La Maison de l'Emploi doit contribuer à la coordination et la complémentarité des actions en faveur de l'emploi, en proposant une offre de service globale qui intègre les moyens des différents partenaires fondateurs : Nantes Métropole, Etat, ANPE – Assedic (à présent, Pôle Emploi), Mission Locale, PLIE, Conseil Général, Conseil Régional. Elle assure des services de proximité dans chacun des sept espaces Métiers Emploi Formation répartis dans les quartiers prioritaires.

Les instances de la Maison de l'Emploi (Bureau et CA) fixent les orientations, valident le plan d'action partenarial et suivent les résultats. Entre deux instances, une commission de travail du Bureau a été mise en place pour préparer le reporting à la gouvernance en fonction de l'avancée du plan d'actions ou pour soumettre de nouvelles actions et/ou de nouvelles organisations à la gouvernance.

Les fonctions de directeur de la Maison de l'Emploi et de Directeur Pôle Emploi sont distinctes.

GESTION TERRITORIALE DES RESSOURCES HUMAINES

Le projet Maison de l'Emploi inclut un axe consistant à exercer des actions en matière de prévision et d'anticipation des besoins de main d'œuvre et de reconversion des territoires, notamment en cas de restructurations. Dans le cadre du nouveau cahier des charges de la Maison de l'Emploi, ce rôle de gestion territoriale des emplois et compétences est amené à se renforcer.

Actions de type GTEC :

Nantes Métropole et la Maison de l'Emploi contribuent au développement du programme 6000 Compétences.

Un chargé de mission de la Maison de l'Emploi a été désigné pour participer à plein temps au plan d'action. La Maison de l'Emploi anime un espace de présentation des métiers de l'industrie au sein des forums emploi et participe à la promotion du programme 6000 Compétences auprès des professionnels de l'emploi.

Elle a également participé, avec Nantes Métropole, au déploiement du groupement d'activités Nantes / St Nazaire.

Par ailleurs, la Maison de l'Emploi mène des démarches d'études – actions en matière de gestion prévisionnelle des emplois et compétences.

Cinq démarches ont ainsi été initialisées ou poursuivies en 2008 :

- le secteur de la propreté, avec pour objectif de promouvoir le développement des activités de nettoyage en journée. Un groupe territorial constitué de huit donneurs d'ordre et sept entreprises représentatives de la profession sur l'agglomération nantaise poursuit ses travaux de réflexion dans le but d'étendre ces « bonnes pratiques » à d'autres donneurs d'ordre et entreprises.
- les métiers de la logistique ;
- le secteur de la construction ;
- le secteur des services à la personne : dans le cadre du plan départemental de développement des services à la personne, une étude-action a mené, avec la participation de la Maison de l'Emploi, à la réalisation d'un kit départemental des SAP. La démarche se poursuit avec la proposition d'une charte pour la professionnalisation et d'un appui Ressources Humaines aux salariés des particuliers.
- le secteur de la boucherie : réalisation d'une cartographie des boucheries artisanales, recensement des outils de recrutement et des formations existantes... L'appui de la Maison de l'Emploi va se poursuivre sur l'appréhension des conditions d'exercice et la démarche de communication.

Un travail a par ailleurs été effectué avec la Fédération des Maraîchers nantais, visant d'une part à favoriser le recrutement de demandeurs d'emploi résidant sur la zone urbaine, et d'autre part à développer les pratiques GRH des entreprises maraîchères. Ce travail, initialement financé dans le cadre d'une action EQUAL, a concouru à la professionnalisation des structures dans leur fonction de gestion de personnel, ainsi qu'au rapprochement de l'offre et de la demande d'emploi via un partenariat Collectivités/Etat/fédération professionnelle (le Plan d'Action Partagé pour l'Emploi Maraîcher).

Anticipation des évolutions économiques du territoire :

- Une démarche de diagnostic est engagée depuis 2005 avec l'aide du prestataire Compas afin de réaliser un diagnostic sur les quartiers prioritaires de l'agglomération et de travailler sur le rapprochement entre l'offre et la demande d'emploi pour le public de ces quartiers.
- La convention avec Pôle Emploi permet la fourniture de données économiques. Les données BMO sont également exploitées.
- Le travail partenarial effectué dans le cadre du diagnostic du Service Public de l'Emploi contribue à une meilleure visibilité dans l'évolution des secteurs économiques.
- L'animation par la Maison de l'Emploi d'un Conseil d'entreprises permet d'initier avec les acteurs économiques des actions innovantes favorisant l'accès à l'emploi, mais également de travailler sur les besoins prévisionnels des entreprises et d'engager avec elles un travail en matière de besoins en ressources humaines.
- La Direction de l'Emploi de Nantes Métropole est rattachée à la Direction Générale au Développement Economique et à l'Attractivité Internationale, au sein de laquelle des services sont en veille sur les évolutions économiques du territoire et les besoins des entreprises. Un réseau de chargés de développement économique est à l'interface avec les entreprises.

Le soutien de Nantes Métropole à Nantes Métropole Développement, l'agence de développement économique, contribue également à cette veille territoriale.

- Le maillage du territoire par les GSE (groupes Solidarité Emploi) permet de faire émerger les problématiques spécifiques à un territoire mais aussi d'anticiper les actions nécessaires en termes de gestion des ressources humaines.

- Dans le cadre de ses partenariats opérationnels, Nantes Métropole obtient également des informations utiles de la part de multiples acteurs :

- entreprises
- partenaires institutionnels : Région, Conseil Général, Pôle Emploi, APEC...
- inscription dans les réseaux de villes, au plan local, régional, national ou européen, afin de pouvoir bénéficier d'un retour d'expérience de la part des autres métropoles.

Enfin, dans le cadre de son plan d'actions, la Maison de l'Emploi développe une fonction d'observatoire qui a vocation à compléter le plus efficacement possible le diagnostic territorial produit par les groupes techniques du Service Public de l'Emploi.

CLAUSES SOCIALES DANS LES MARCHÉS PUBLICS

Assistance aux collectivités et aux entreprises dans la mise en œuvre d'actions d'insertion dans la commande publique (Art. 14 et 53 / 30).

Création d'une cellule Assistance, Maîtrise d'Œuvre Insertion (A.M.O Insertion.) au sein de la Direction de l'Emploi et de l'Innovation Sociale de Nantes Métropole.

Secteurs d'activités concernés :

- ✓ Le B.T.P.
- ✓ La propreté
- ✓ Les espaces verts
- ✓ L'activité déchet

Partenaires opérationnels :

Le POLE EMPLOI, les Services emploi/insertion des Villes de Nantes, Saint-Herblain, Rezé, Bouguenais, Vertou, la Mission Locale, le P.L.I.E, la Maison de l'Emploi de la métropole nantaise, les Entreprises d'Insertion (UREI), l'intérim d'Insertion (INSERIM), l'AFPA, CAP Emploi, les GEIQ (B.T.P. et Propreté), les Fédérations : TP44, Bâtiment de Loire Atlantique, Activités des déchets, Paysages Espaces Verts.

Freins et difficultés :

- ✍ La difficulté de mobilisation des demandeurs d'emploi sur les métiers du bâtiment et des travaux publics,
- ✍ La mise en place d'actions d'insertion a été négociée de façon très positive avec les responsables des entreprises, mais l'ensemble de l'organisation pyramidale de l'entreprise n'a pas forcément adhéré à ce projet,
- ✍ L'immersion d'un candidat mal préparé peut engendrer très facilement des relations conflictuelles avec l'entreprise,
- ✍ La programmation des actions peut être perturbée par les aléas des plannings de chantier.

Recommandations :

- ✍ Mettre en place si possible, bien en amont, avec le soutien du Maître d'ouvrage et du Maître d'œuvre, des clauses d'insertion dans les marchés,
- ✍ Dégager clairement les lots pouvant faire l'objet d'actions d'insertion par l'économique (gros œuvre, chauffage, plâtrerie...) en sensibilisant les demandeurs d'emploi, afin de les faire adhérer aux actions,
- ✍ Etre l'interlocuteur unique des entreprises, des partenaires concernés par ce dispositif d'insertion et des personnes en parcours d'insertion, lié au chantier,
- ✍ Anticiper les besoins des entreprises pour pouvoir planifier avec tous les partenaires la mise en œuvre des stages d'adaptation,
- ✍ Lors d'un premier placement en entreprise, sélectionner un candidat bien préparé pour se faire ouvrir les portes de l'entreprise.

CONTACT

Isabelle MASSOT, Directrice adjointe économie-tourisme-emploi, et Sophie MACAGNO, responsable au commerce

Tél : 04 97 13 47 20

Mail : isabelle.massot@ville-nice.fr

Site internet de la MDE : Il n'y a pas de MDE à Nice, mais une Cyberbase Emploi (www.cyber-emploi.org - 04 97 13 42 80) ou sur le portail de la Ville (www.nice.fr - rubrique Economie et Emploi)

Echelle du territoire concerné : communale

Nombre de communes concernées : 1

STRATÉGIE TERRITORIALE DE L'EMPLOI

On constate une hausse du nombre d'emplois niçois depuis 1999 même si depuis 2008, ce nombre décélère conformément au contexte national.

L'emploi salarié représente 90% de l'emploi total.

Nice se caractérise par son statut de centralité en tant que pôle administratif et financier de la métropole Côte d'Azur.

En termes d'emplois, le secteur tertiaire est prédominant, représentant plus de six emplois salariés sur sept. Les services publics et parapublics sont les secteurs d'activité qui génèrent le plus d'emplois.

Les activités de services aux particuliers et aux professionnels sont également importantes : santé, commerces, hôtellerie et restauration.

Le secteur du bâtiment est en baisse ; Nice n'est pas une ville à tradition industrielle.

La stratégie est menée sur l'agglomération au travers du Plan Local pour l'Insertion et l'Emploi qui initie une dynamique territoriale sur l'ensemble des communes la composant dont Nice. L'insertion, la cohésion sociale et la création d'une cellule « Grands chantiers » sont ses points forts. La ville de Nice réfléchit quant à elle à l'élaboration d'une convention tripartite avec l'agglomération et Pôle Emploi.

La stratégie consiste à organiser et gérer des parcours ciblés sur l'emploi pour des publics en grande difficulté d'insertion sociale et professionnelle sur le bassin de l'agglomération. Par ailleurs, un volet communication est cours de développement à la Ville de Nice au travers d'un vecteur média de type WEB TV pour les entreprises et les demandeurs d'emploi. Enfin, le cyber emploi organise des conférences, des animations et des forums pluridisciplinaires à destination des publics en recherche d'emploi.

COHÉRENCE DES STRUCTURES

Une organisation territoriale de l'emploi stratégique, opérationnelle est en cours de réflexion. Les acteurs mobilisés sont la Ville de Nice, le Cyber Emploi, la communauté urbaine Nice Côte d'Azur et le PLIE, et Pôle Emploi. Une convention est en cours d'élaboration avec pôle emploi.

CLAUSES SOCIALES DANS LES MARCHÉS PUBLICS

L'article 14 est utilisé.

CONTACT

Stéphanie KOWALSKI – Directrice de la MDE

Tél : 02 38 24 18 34

Mail : skowalski@mdebassinorleans.fr

Site internet de la MDE : <http://www.mdebassinorleans.fr>

Echelle du territoire concerné : bassin d'emploi d'Orléans

Nombre de communes concernées : 106

STRATÉGIE TERRITORIALE DE L'EMPLOI

Le périmètre d'intervention de la MDE est le bassin d'emploi d'Orléans ; il s'agit de la partie ouest du département du Loiret allant d'Artenay à la Ferté St Aubin (axe nord-sud) et d'Épieds en Beauce à Châteauneuf sur Loire (axe ouest-est). Ce territoire allie une agglomération urbaine de 22 communes à des communes semi-rurales et rurales.

La stratégie a pour objectif l'amélioration de la qualité du service rendu à l'utilisateur (individu ou entreprise) en matière d'emploi et d'insertion professionnelle.

Gouvernance :

Une gouvernance est en train de se dessiner autour de la Maison de l'Emploi (Ville, Agglo, Mission Locale, Conseil Général, Pôle Emploi).

La Maison de l'Emploi du bassin d'Orléans, ouverte depuis mars 2007, est portée par la Ville d'Orléans et présidée par Isabelle BARANGER, conseillère municipale déléguée auprès du maire d'Orléans – Vice Présidente de l'Agglomération Orléans Val de Loire, Présidente de la Commission cohésion sociale.

Acteurs mobilisés :

Il existe un Service Public de l'Emploi décliné au niveau départemental et local qui mobilise un ensemble d'acteurs institutionnels et du monde économique, en fonction des thématiques abordées.

Depuis mars 2007, Pôle Emploi met à disposition de la MDE 1.6ETP agents et 3 bornes MADEO ainsi que 2 ordinateurs, une borne spécifique et un totem téléphonique (ex assedic). Un travail conjoint avec la Directrice Départementale Déléguée de Pôle Emploi sur Orléans est en cours pour élaborer une convention articulant les missions respectives.

COHÉRENCE DES STRUCTURES

Le PLIE est porté par l'AggLO (22 communes autour d'Orléans) qui a la compétence « Insertion ». La Mission Locale de l'Orléanais détache 4 conseillers à temps plein au sein de la MDE.

La Maison de l'Emploi porte le projet d'un rapprochement géographique et opérationnel d'ici à fin 2010 avec le PLIE, la Boutique de Gestion et d'autres structures partenaires. Cette nouvelle organisation mettra en place une gouvernance partagée, garante de la cohérence de la politique territoriale d'emploi.

La Maison de l'Emploi du bassin d'Orléans est un centre ressources « emploi » pour les usagers et les entreprises du bassin d'Orléans.

Elle met en œuvre un plan d'actions décliné autour de 3 missions principales :

- observatoire local et anticipation des mutations économiques
- accès et retour à l'emploi
- développement de l'emploi –création, reprise d'activité

Le PLIE s'adresse aux personnes habitant l'AggLO.

Les 7 anciens sites Anpe-Assedic du territoire vont être transformés en 4 sites mixtes Pôle Emploi.

Les entités ont aujourd'hui des fonctionnements autonomes ; des éléments des plans d'action sont partagés dans le cadre du SPE Local.

GESTION TERRITORIALE DES RESSOURCES HUMAINES

La Maison de l'Emploi va expérimenter (second semestre 2009) un projet de Centre de Ressources en Développement des Compétences sur une filière économique.

L'observatoire de la MDE effectue une veille conjoncturelle sur les secteurs économiques suivants : bâtiment, sécurité, agroalimentaire, propreté et logistique.

L'ensemble des partenaires, producteurs de statistiques (agence de développement, organismes consulaires, fédérations, organisations syndicales...) sont mobilisés.

CLAUSES SOCIALES DANS LES MARCHÉS PUBLICS

La Ville d'Orléans (Grand Projet de Ville ; Convention territoriale de l'Argonne) et l'AggLO s'inscrivent dans cette démarche, sur l'ensemble de leurs marchés.

Articles utilisés : 14 et 30

Parmi les principaux chantiers, on trouve les travaux du Grand Projet de Ville de la Source, la seconde ligne de Tram, par exemple.

Une personne ressource est dédiée au suivi.

CONTACT

Dany HOARE, Chef de projet politique de la ville
Tél : 05 59 11 50 50

STRATÉGIE TERRITORIALE DE L'EMPLOI

Echelle du territoire concerné : Communauté d'Agglomération (Population : 170 000 habitants).

Echelle pertinente : bassin d'emploi

Nombre de communes concernées : 14

207 Communes, 12 EPCI, Syndicat Mixte du Pays du Grand Pau (147 Communes et 9 EPCI)

Le bassin d'emploi de Pau est entièrement inclus dans la zone d'emploi INSEE de Pau. Cette dernière est en partie couverte par le bassin d'emploi d'Oloron, Lacq, Orthez doté d'une Maison de l'Emploi.

Les chiffres clés de la Zone d'Emploi INSEE :

Population 2006 : 261 317

Superficie : 2 527 km² (densité 103,4)

Emploi total 2006 : 106 933 (dont part emploi salarié 86,1 %)

Nombre de demandeurs d'emploi au 31/12/2008 (catégorie 1,2,3) : 8 470

Taux de chômage 4^{ème} trimestre 2008 : 6,9 %

Nombre d'établissement actifs au 31/12/2006 : 16 313

Dont :

Industrie 8,2%

Construction 10,5%

Commerce 19,9%

Services 61,4%

Part des établissements de 1 à 9 salariés 39,3%

Le territoire n'est pas caractérisé par de fortes particularités par rapport aux moyennes nationales ou aux territoires voisins. La part des services est forte, celle de l'industrie est dans la moyenne mais concentrée sur un nombre limité de secteurs (Aéronautique, Energie, Agroalimentaire).

La Communauté d'Agglomération dispose à l'échelle de son territoire de 3 dispositifs dont 2 sont mutualisés au sein de la même structure :

- Mission Locale pour les Jeunes Pau-Pyrénées : Public Jeune
- Groupement d'Intérêt Public Développement Social Urbain de l'agglomération de Pau :
 - o Plan Local pour l'Insertion et l'Emploi Pau-Pyrénées : Public Eloigné de l'Emploi (14 communes)
 - o Club Emploi et Développement du Hameau : Insertion et développement économique pour les habitants du quartier du Hameau (2 ZUS)

Un projet de Maison de l'Emploi à l'échelle du Bassin d'Emploi avait été déposé auprès de la Commission Nationale de Labellisation en avril 2007. Cette demande n'a pas été instruite, l'Etat ayant arrêté le processus de labellisation dans le contexte de fusion ANPE – ASSEDIC.

Acteurs mobilisés :

3 Sites Pôle Emploi, 2 Missions Locales, 2 PLIE, 1 réseau d'Animateur Locaux Insertion Emploi du Conseil Général, 1 GIP DSU avec un Club Emploi et Développement (CEDH), 1 Mission Formation Emploi du Conseil Régional, 1 Cap Emploi, Services Emploi des Communes, CCAS, et un réseau associatif dense. Le Service Public Emploi Local (SPEL) est animé par la DIRECCTE (ce n'est cependant qu'un lieu d'informations et non de décisions stratégiques).

Lien avec Pôle Emploi :

Convention concernant 3 Poste de Référents dans le cadre du PLIE dont 1 mis à disposition sur le Quartier du Hameau (2 ZUS). Collaboration Pôle Emploi – Mission Locale pour les Jeunes.

COHÉRENCE DES STRUCTURES

Il n'y a pas de MDE sur le Bassin d'Emploi.

Le PLIE et le CEDH (Antenne Insertion Développement économique de la Politique de la Ville) sont mutualisés au sein du même GIP/DSU.

La Mission Locale pour les Jeunes est une structure associative. Le lien entre le PLIE et la Mission Locale se fait à travers le volet emploi de la politique de la ville et au travers de la commission Politique de la ville et jeunesse de la Communauté d'Agglomération. Cependant ce lien devra être renforcé à partir de la commande politique de créer une plateforme de services emploi et développement économique.

CLAUSES SOCIALES DANS LES MARCHÉS PUBLICS

Tous les articles sont utilisés (14, 15, 30, 53).

Chantiers concernés :

Chantiers construction et services.

6669 heures en 2008 et une forte progression engagée en 2009.

Partenaires : ANRU, Communauté d'Agglomération Pau-Pyrénées, Conseil Régional, Villes de Pau, Jurançon, Gelos, Lons, Bailleurs Sociaux, SIAE (EPPI, BTPI, GEIQ BTP)

Une chargée de Mission à temps complet du Plan Local pour l'Insertion et l'Emploi (PLIE) est chargée du suivi.

CONTACT

Patrick VASSALLO, conseiller municipal délégué

Tél : 06 24 24 21 69

Mail : patrick.vassallo@ville-saint-denis.fr

Site internet de la MDE : néant ; www.plainecommune.com.fr

Echelle du territoire concerné : agglomération

Nombre de communes concernées : 8

STRATÉGIE TERRITORIALE DE L'EMPLOI

- Stratégie territoriale de l'emploi mise en œuvre à l'échelle de l'Agglomération, avec des articulations sur l'ensemble du bassin d'emploi (Saint-Ouen, notamment)

- Le bassin d'emploi connaît un fort développement. Livraison chaque année de locaux d'activités et de bureau neufs.

- Plan communautaire pour l'emploi ; pacte avec la région ; insertion dans le schéma départemental emploi-formation ; outils publics et para-publics nombreux : MDE, PLIE, plateforme de mobilisation entreprise, boutique de gestion, Maison pour l'Initiative Economique Locale, ML, ESS, ...

- Acteurs mobilisés : Pôle Emploi, Pôle Emploi spectacle, Missions Locales, Universités de Paris8 et Paris13, CNAM, CG, CRIdF, DDTEFP, Chambres consulaires, Agence de développement départementale, associations d'entreprise Plaine Commune Promotion, Etablissement des magasins généraux de Paris (EMGP), Sous-Préfecture, Préfet à la Cohésion sociale, FSE, FEDER, syndicats de salariés, APEIS, REALISE (réseau des SIAE).

- Gouvernance : Essentiellement par le département développement économique de la Communauté d'agglomération et la Maison de l'Emploi (GIP). Le PLIE est communautaire et sous gouvernance associative.

- Liens avec Pôle Emploi : Convention avec les Missions Locales et adhérent fondateur d'Objectif Emploi (qui porte la ML de Saint-Denis-Pierrefitte). Pôle Emploi est cofondateur de la MDE. Conventions diverses. Collaboration positive et cordiale.

COHÉRENCE DES STRUCTURES

L'articulation des structures se fait par la communauté d'agglomération et la présence conjointe de plusieurs acteurs. Oe-ML de Saint-Denis-Pierrefitte est membre de la MDE. Le directeur de la MDE est le directeur de l'Insertion et de l'Emploi de la communauté d'agglomération.

Le pilotage et l'orientation globale relèvent de l'agglomération, financeur important de la MDE, des ML, du PLIE, de la MIEL etc.

Chaque structure, outil, a son autonomie, son ancrage local, souvent communal, et ses propres conventions d'action et de financements.

GESTION TERRITORIALE DES RESSOURCES HUMAINES

GTRH instaurée au sein de la Communauté d'Agglomération, mais pas de GPEC territoriale pour l'instant.

Importante fonction prospective de la Communauté d'Agglomération. Relations suivies avec les entreprises qui s'implantent ou veulent s'implanter, qui existent sur le territoire ou qui souhaitent se développer. Politique volontariste vis-à-vis des commerces. Impact communautaire via les propriétés foncières, l'immobilier d'entreprise et les outils institutionnels.

L'ensemble des acteurs économiques et sociaux locaux sont mobilisés, y compris par le Conseil de Développement. Associations d'entreprises, et syndicats ouvriers. SIAE et réseau REALISE, Fnars. Acteurs de la formation dont Emploi93, E2C, Espace Dynamique d'Insertion, Lycées et lycées pro., IUT.

CLAUSES SOCIALES DANS LES MARCHÉS PUBLICS

Des clauses sociales sont systématiquement incluses dans les appels d'offre de la Communauté d'Agglomération.

Articles utilisés : 14, 15, 30, 53

Chantiers concernés : Services ; BTP, dont convention ANRU ; restauration ; culture et évènementiel ; entretien des espaces publics ; entretien des locaux ; travaux divers.

Une chargée de mission a été recrutée et un poste créé pour ce faire. Ressource pour les villes, qui ont elles-mêmes des relais internes.

CONTACT

Laurent DUMAS, Directeur de l'Emploi et de la Politique de la Ville

Téléphone : 01 39 44 80 56

Fax : 01 30 44 08 32

E-mail : laurent.dumas@agglo-sqy.fr

STRATÉGIE TERRITORIALE DE L'EMPLOI

Le bassin d'emploi se caractérise par un taux d'emploi élevé et des emplois très qualifiés. Le chômage concerne essentiellement les publics de bas niveau de qualification. Inadéquation entre l'offre et la demande d'emploi, les entreprises recrutant les publics les plus qualifiés en dehors du territoire (faute de compétences disponibles sur le territoire, notamment).

Maillage dense du territoire, accompagnement des publics les plus en difficulté à travers le PLIE, rapprochement des acteurs de l'emploi et du développement économique à travers la mise en œuvre d'un PACTE pour l'emploi, la formation et le développement économique proposé par le Conseil Régional. Renforcement des moyens de coordination et des acteurs grâce à la mise en place d'une Maison de l'emploi, effort pour renforcer l'attractivité du territoire (marketing territorial, accompagnement des créateurs d'entreprise dans le cadre de la Maison de l'entreprise). Mobilisation des entreprises sur des actions d'insertion avec le club d'entreprises FACE. Politique active de lutte contre les discriminations grâce au déploiement d'un Plan de lutte contre les discriminations raciales sur le marché du travail. La Maison de l'emploi a vocation à être le lieu de conception des politiques publiques de l'emploi du territoire. Une convention est en cours d'élaboration avec Pôle Emploi dans le cadre de la MDE.

Acteurs mobilisés : communes, SPE, DDTEFP, Université, réseaux d'entreprises (MEDEF, CGPME, FACE, etc.), OPCA, organismes de formation, ...

COHÉRENCE DES STRUCTURES

La MDE et le PLIE sont bien coordonnés, mais cette coordination est à optimiser avec la Mission Locale. L'approche stratégique est définie par la Communauté d'Agglomération en lien avec l'Etat, les communes et le SPE dans le cadre de la MDE. Mise en œuvre des actions dans le cadre du CUCS notamment (le PLIE constitue le volet emploi du CUCS). La stratégie vise à couvrir l'ensemble des besoins des publics et des entreprises en diversifiant les outils proposés et les moyens mobilisés.

Certains dispositifs sont hébergés dans les locaux de la Maison de l'emploi. Les services emploi de proximité restent hébergés dans les structures communales d'origine. Certains partenaires sont hébergés dans les locaux de la CA.

ANTICIPATION DES ÉVOLUTIONS ÉCONOMIQUES :

Opération d'Intérêt National (OIN) : Saclay/Versailles/Saint-Quentin-en-Yvelines et pôles de compétitivité. Des incertitudes pèsent sur les grands groupes présents sur le territoire (Renault, etc.).

Acteurs mobilisés : les services de la CA (développement économique et service emploi), la MDE, collectivités locales, entreprises, etc.

CLAUSES SOCIALES DANS LES MARCHÉS PUBLICS

Articles utilisés : article 14 dans le cadre de l'ANRU

Chantiers concernés : chantiers de l'ANRU de la ville de Trappes. Une étude est en cours sur une extension aux chantiers de la Communauté d'agglomération (hors ANRU)

Une personne ressource est chargée de la mise en œuvre et du suivi des clauses sociales sur le territoire. Le poste est financé par la Maison de l'emploi.

CONTACT

Blandine MOREAU – Directrice Générale Adjointe

Tél : 02 47 21 64 44

Mail : b.moreau@ville-tours.fr

STRATÉGIE TERRITORIALE DE L'EMPLOI

Echelle du territoire concerné : Ville et agglomération, bassin d'emploi

Nombre de communes concernées : 14

- Le département comptait 231 000 emplois salariés et non salariés au 31/12/2006 répartis de la manière suivante :
 - 4% dans l'agriculture,
 - 24% dans l'industrie et la construction
 - 72% dans le commerce et les services

Situation similaire au profil national

- Le bassin d'emploi de l'agglomération tourangelle est très attractif.
- Le nombre de demandeurs d'emploi est plus élevé sur cette zone que dans le reste du département. Forte présence de jeunes.
- Marché du travail caractérisé par une prédominance du secteur tertiaire (pôle de plate-forme téléphonique à distance et des services à la personne en développement), des surfaces commerciales (supérieures à la moyenne nationale) et de l'emploi public (CHU : 1^{er} employeur du département).
- La qualification des emplois occupés est marquée par un taux d'encadrement supérieur et moyen plus faible que dans l'ensemble de la France et une part plus élevée des postes d'ouvriers.
- Taux de chômage (au 1^{er} trimestre 2009) sensiblement inférieur à la moyenne nationale :
France : 8,7% Région Centre : 7,8% Indre-et-Loire : 7,8% Tours : 7,2%.
Avec forte progression du nombre de demandeurs d'emploi sur un an : +25,7% au plan départemental.

Gouvernance :

Liens entre le SPE et les collectivités (Agglomération et Ville) à travers notamment le CUCS et son volet Emploi-Insertion-Développement Economique.

Mise en place de commissions spécifiques :

- SPEL (Service Public pour l'Emploi Local) chargé d'échanger sur les divers dispositifs et les actions développées par l'ensemble des partenaires. L'ensemble des acteurs de l'emploi participent à cette commission conduite conjointement par Tour(s)Plus et la DDTEFP (Villes, ML, Conseil Général, Pôle emploi, Région, Organismes de formation, etc.)
- GSE (Groupes Solidarité Emploi) chargés d'identifier les besoins sur les quartiers prioritaires et les actions à engager. Il existe 3 commissions à l'échelle de l'agglomération tourangelle (GSE commun à Tours et La Riche, GSE sur Joué-lès-Tours, GSE sur St-Pierre-des-Corps).

Convention Ville – Pôle Emploi (datant de 1998 pour l'ex-ANPE et 2007 pour l'ex-Assedic) portant sur la complémentarité des actions développées en direction des demandeurs d'emploi domiciliés à Tours et dans l'agglomération proche (création

d'antennes emploi municipales sur 2 quartiers prioritaires : Europe et Fontaines, accueil et accompagnement des demandeurs d'emploi, diffusion des offres recueillies par Pôle emploi, animation ponctuelle d'ateliers d'aide à la recherche d'emploi, etc.)

COHÉRENCE DES STRUCTURES

Il n'y pas de MDE.

Le PLIE agit sur les 4 communes en CUCS de l'agglomération.

La ML sur 85 communes : il s'agit des communes situées dans la communauté d'agglomération Tour(s) Plus, celles autour de l'agglomération et au nord-ouest du département (plus large que le bassin d'emploi).

Répartition des tâches :

Agglomération : approche stratégique avec le service Economique et opérationnelle avec la conduite du PLIE et du volet Emploi du CUCS.

Ville : approche opérationnelle complémentaire :

- Antennes Emploi dans certains quartiers, financement régie de quartier...
- Recrutement d'emplois aidés avec volet formation

ANTICIPATION DES ÉVOLUTIONS ECONOMIQUES

Création d'un réseau avec de nombreux acteurs www.emploi37.fr et nombreuses relations entre l'observatoire économique de la CCI, les chambres consulaires, le service économique de l'agglomération...

CLAUSES SOCIALES DANS LES MARCHÉS PUBLICS

Agglomération : Oui sur les chantiers liés au PRU. La mise en œuvre a été confiée à un opérateur externe (CREPI Touraine) pour accompagner et suivre les entreprises. 5% minimum du temps de travail total estimé est réservé aux demandeurs d'emploi en parcours d'insertion issus des quartiers prioritaires (ZUS ou CUCS). Sont notamment concernés :

- les demandeurs d'emploi de longue durée
- les bénéficiaires des minima sociaux
- les jeunes de moins de 26 ans peu ou pas qualifiés ou en recherche d'une première expérience professionnelle

Ville : oui sur quelques marchés

Articles concernés : 30 (Agglomération) ; 14 et 53 (ville)

Chantiers concernés :

Agglomération : les marchés publics portant sur les secteurs du BTP et des espaces verts sont concernés. Un chargé de projets emploi/insertion est chargé du suivi.

Ville : construction d'un bâtiment ascensoriste pour le CFA de la Ville, mise sous plis de la propagande électorale, travaux divers d'entretien et de réparation dans les espaces verts, etc.



LES STRATÉGIES TERRITORIALES DE L'EMPLOI

La commission « Emploi » de l'AMGVF qui s'est tenu le 13 mai dernier à l'Assemblée Nationale a réuni une quarantaine de participants. Cette réunion a révélé d'intéressantes expériences territoriales en matière d'emploi et, dans le même temps, un vrai manque d'informations. Pour pallier ce déficit, la commission a convenu de recueillir les « bonnes pratiques » selon une grille qui doit permettre de réaliser un guide des stratégies territoriales de l'emploi dans les grandes villes et agglomérations.

Aussi je vous prie de trouver en pièce jointe une grille qui reprend les principaux axes qui ressortent de cette réunion :

1. STRATÉGIE TERRITORIALE DE L'EMPLOI
2. COHÉRENCE DES STRUCTURES
3. GESTION TERRITORIALE DES RESSOURCES HUMAINES
4. CLAUSES SOCIALES DANS LES MARCHÉS PUBLICS

Merci de retourner le présent questionnaire :

Soit par mail (c.schelcherbeyer@grandesvilles.org)

Soit par Fax au 01-45-48-98-54,

Sinon par courrier : AMGVF – Clémence – 42 rue Notre-Dame des Champs – 76006 Paris.

Contact à l'AMGVF : Clémence SCHELCHER-BEYER - Tél : 01 44 39 34 56

IDENTITÉ :

Collectivité :

Contact :

NOM – Prénom :

Tél :

Mail :

Site internet :

Echelle du territoire concerné :

Nombre de communes concernées :

1) STRATÉGIE TERRITORIALE DE L'EMPLOI

À quelle échelle votre stratégie territoriale de l'emploi est-elle mise en œuvre ? (commune, agglomération, bassin d'emploi, ...) Quel est pour vous le territoire pertinent ?

Quelles sont les particularités de votre bassin d'emploi ?

Pouvez-vous décrire succinctement la stratégie territoriale déployée ?

Quels sont les acteurs mobilisés ? (SPE, universités, institutionnels, partenaires sociaux...)

Comment est organisée la gouvernance des politiques de l'emploi sur votre territoire ?

Quels sont vos liens avec Pôle Emploi ? (collaboration, convention...)

2) COHÉRENCE DES STRUCTURES

Y a-t-il une articulation entre la MDE, le Plie, la ML ?

Comment les tâches sont-elles réparties entre les dispositifs existants sur le territoire (approche stratégique, opérationnelle...) ?

Quel est le circuit de décision que vous avez mis en place ?

Comment circule l'information entre les différents dispositifs ?

Comment ces différents dispositifs sont-ils hébergés ?

Comment s'articulent les fonctions de directeur MDE et de directeur PE ?

3) GESTION TERRITORIALE DES RESSOURCES HUMAINES

Avez-vous instauré une gestion territorialisée des ressources humaines ?

Pouvez-vous décrire succinctement son fonctionnement ?

Comment anticipez-vous les évolutions économiques du territoire à court et moyen terme ?

Quels sont les acteurs mobilisés ?

4) CLAUSES SOCIALES DANS LES MARCHÉS PUBLICS

Votre collectivité inclut-elle des clauses sociales dans les appels d'offre ?

Si oui, quels sont les articles utilisés ? (articles 14, 15, 30, 53)

Quels sont les chantiers concernés ?

Y a-t-il une personne ressource chargée de la mise en œuvre et du suivi des clauses sociales sur votre territoire ?



Association des Maires de Grandes Villes de France

42 rue Notre-Dame des Champs - 75006 Paris

Tél 01 44 39 34 56 - Fax 01 45 48 98 54 - www.grandesvilles.org



Plateforme des **stratégies** territoriales de l'**emploi**



N°1

Octobre 2009